

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Stalprodukt S.A.

§ 1 Cel Polityki

„Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki Stalprodukt S.A.”, zwana dalej „**Polityką**”, określa podstawy, zasady i procedury ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej. Rozwiązania przyjęte w Polityce wynagrodzeń zostały tak opracowane, aby przyczyniały się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

§ 2 Definicje pojęć

Spółka – Stalprodukt S.A. z siedzibą w Bochni;

Zarząd – Zarząd Spółki;

Rada – Rada Nadzorcza Spółki;

Komitet – Komitet Audytu powołany przez Radę Nadzorczą Spółki;

Ustawa – Ustawa z dnia z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U.2024.620, t.j. z dnia 23.04.2024 r.).

§ 3 Wynagrodzenia Członków Zarządu

1. Podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu

Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje możliwość powierzenia zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych:

- stosunku pracy - na stanowiskach Członka Zarządu - Dyrektora Generalnego lub Członka Zarządu - Dyrektora Finansowego, realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony;
- zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski) zawieranego na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;
- powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.

Zgodnie z dotychczasową praktyką, Członkowie Zarządu wykonują czynności dyrektorów na podstawie umowy o pracę, a tym samym podlegają wszelkim regulacjom wynikającym z przepisów prawa pracy, w tym dotyczącym odszkodowań i odpraw wynikających z rozwiązania umowy o pracę.

Warunki wypowiedzenia tych umów są następujące:

- niepowołanie w skład Zarządu następnej kadencji bądź odwołanie pracownika z funkcji Członka Zarządu w trakcie kadencji jest podstawą do rozwiązania umowy

w trybie wypowiedzenia, bez wypowiedzenia (art. 52, 53 kodeksu pracy) lub na mocy porozumienia stron;

- powyższe nie wyklucza zatrudnienia Członka Zarządu na innym stanowisku w strukturze organizacyjnej Spółki, w miarę posiadanych przez Spółkę możliwości, na warunkach uzgodnionych przez strony;
- stronom przysługuje 6-miesięczny okres wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia;
- w razie rozwiązania umowy, Członkowi Zarządu przysługuje odprawa w wysokości 6 -miesięcznego wynagrodzenia.

Rada w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa podstawę prawną nawiązania stosunku zarządzania, poziom wynagrodzenia oraz zasady wynagradzania. Określenie podstawy prawnej zarządzania Spółką przez Członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady. Jednocześnie, podstawowe zasady wynagradzania Członka Zarządu dotyczące części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia muszą pozostać takie same, niezależnie od zastosowanej podstawy prawnej.

2. Elementy wynagrodzenia Członków Zarządu

Niezależnie od formy prawnej łączącej Członka Zarządu ze Spółką, Członek Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie pieniężne złożone z dwóch części, tj. części stałej oraz części zmiennej. Rada powołując Członka Zarządu określa podstawowe elementy wynagrodzenia pieniężnego Członka Zarządu, w tym wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego oraz zasady uzależnienia wynagrodzenia zmiennego od osiągniętych wyników finansowych oraz spełnienia kryteriów niefinansowych w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Zarządu lub w uchwale odrębnej

Rada może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do innych świadczeń niepieniężnych.

2.1. Część stała wynagrodzenia Członka Zarządu

Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej w przedziale mieszczącym się od 6- do 10-krotności średniego miesięcznego wynagrodzenia w Spółce za miesiąc poprzedni lub w kwocie stałego miesięcznego wynagrodzenia – w zależności od decyzji Rady.

Przy określaniu wysokości stałej części wynagrodzenia dla poszczególnych członków Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę przede wszystkim następujące kryteria:

- a) kwalifikacje, poziom doświadczenia zawodowego;
- b) profil wykonywanej funkcji, wielkość kierowanego obszaru, zakres i charakter wykonywanych w tym obszarze zadań;
- c) poziom wynagrodzenia osób kierujących w podmiotach o podobnym profilu i skali działania.

Stać część wynagrodzenia Zarządu wypłacana jest w terminie wypłaty wynagrodzenia pracownikom Spółki.

2.2. Część zmienna wynagrodzenia Członka Zarządu

a) kryteria wypłaty części zmiennej wynagrodzenia oraz proporcje stałych i zmiennych składników wynagrodzenia

Wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu Spółki jest uzależnione od poziomu realizacji strategii oraz celów związanych z osiągnięciem przez Spółkę określonego poziomu wyników finansowych lub/i kluczowych wskaźników finansowych, określonych w planie finansowym

na dany rok. Wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu nie może przekraczać 30% wynagrodzenia stałego otrzymanego w poprzednim roku obrotowym.

Na początku każdego roku obrotowego trwającej kadencji, Rada ustala wartości procentowe uwzględniające zależność wynagrodzenia zmiennego Członka Zarządu w odniesieniu do przyjętego budżetu Spółki, w tym podział zależności tej części wynagrodzenia od wyników finansowych Spółki oraz spełnienia kryteriów niefinansowych.

Część zmienna wynagrodzenia jest wypłacana po zamknięciu roku obrotowego, za który wynagrodzenie to jest naliczane i wypłacane na podstawie danych ze sprawozdania finansowego, potwierdzonych przez sprawozdanie biegłego rewidenta. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego określa Rada Nadzorcza w uchwale.

b) wpływ kryteriów dot. wypłaty części zmiennej wynagrodzenia na realizację strategii biznesowej, długoterminowych interesów Spółki oraz jej stabilności

Przy ustalaniu części zmiennej wynagrodzenia dla Członków Zarządu, Rada uwzględnia także spełnianie kryteriów niefinansowych, takich jak m.in.:

- uwzględnianie interesów społecznych,
- przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska,
- podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.

Przyjęte zasady wypłaty części zmiennej wynagrodzenia są także ściśle powiązane z osiąganiem przez Spółkę określonego poziomu wyników i/lub wskaźników finansowych. Tym samym, zasady te mają charakter motywacyjny, z drugiej natomiast są racjonalne, gdyż jedynie osiąganie przez Spółkę przyjętych w planie wyników uprawnia Radę do podjęcia decyzji o wypłacie części zmiennej wynagrodzenia. Ponadto, jednym z kryteriów branych pod uwagę przy wypłacie części zmiennej wynagrodzenia jest poziom realizacji strategii biznesowej. Takie podejście do oceny pracy Zarządu sprzyja realizacji przez Spółkę celów długookresowych i jej zrównoważonemu rozwojowi, w tym m.in. pozwala na ograniczanie negatywnych skutków społecznych prowadzonej działalności (w tym minimalizowanie wpływu na środowisko naturalne), wzrost wartości Spółki dla akcjonariuszy przy jednoczesnym osiąganiu korzystnych wyników finansowych. Takie kryteria wypłaty części zmiennej wynagrodzenia uwzględniają także oczekiwania wszystkich interesariuszy.

c) informacje dotyczące okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia

Odroczenie wypłaty części zmiennej wynagrodzenia Zarządu następuje do czasu zakończenia badania przez biegłego rewidenta sprawozdania finansowego Spółki za miniony rok obrotowy.

Wynagrodzenie zmienne podlega zwrotowi, w sytuacji gdy:

- zostało ono przyznane w wyniku błędu co do spełnienia przez członka Zarządu kryteriów jego przyznania;
- wynagrodzenie zmienne zostało przyznane z naruszeniem zasad opisanych w Polityce Wynagrodzeń lub uchwałach Rady Nadzorczej ją uszczegółowiających.

2.3. Umowy o zakazie konkurencji

Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na następujących warunkach:

- okres obowiązywania – jeden rok od dnia ustania stosunku pracy,
- comiesięczne odszkodowanie w wysokości określonej przez Radę Nadzorczą, wypłacane przez cały okres trwania ograniczenia,
- Spółce przysługuje prawo odstąpienia od umowy w okresie do 6 miesięcy od ustania stosunku pracy,
- niedopuszczalne jest zawarcie umów po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu stosunku prawnego z Członkiem Zarządu,
- w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Członka Zarządu umów o zakazie konkurencji, będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki, w wysokości równej wielkości odszkodowania przysługującego za cały okres obowiązywania zakazu konkurencji.

2.4. Niepieniężne świadczenia dla Członka Zarządu

Każdy z Członków Zarządu Spółki uprawniony jest do otrzymania od Spółki określonych świadczeń niepieniężnych, w tym:

- prawo do korzystania z majątku Spółki, w tym samochodu służbowego (wykorzystywanego również do celów prywatnych), komputera, telefonu i innych urządzeń technicznych;
- prawo do dodatkowego ubezpieczenia, w szczególności ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej Członka Zarządu;
- prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK);
- inne świadczenia określone przez Radę.

W Spółce, poza programem PPK, nie funkcjonują obecnie dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur.

Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa szczegółowo uchwała Rady, a w przypadku zawarcia Umowy o pracę lub Kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.

2.5. Zmiana wysokości wynagrodzenia

Prezes Zarządu oraz każdy z Członków Zarządu może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu, w tym również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia, a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych, przy czym część stała i część zmienna wynagrodzenia nie mogą przekraczać poziomów maksymalnych wynikających z niniejszej Polityki.

§ 4

Wynagrodzenia Członków Rady

1. Podstawy prawne wynagradzania Członków Rady

Podstawą prawną wynagradzania Członków Rady z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym jest niniejsza Polityka, pod warunkiem że zasady wynagradzania Członka Rady nie są określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady lub w uchwale odrębnej.

2. Elementy wynagrodzenia Członków Rady

Z tytułu pełnienia funkcji w Radzie, jej Członkowie otrzymują od Spółki comiesięczne wynagrodzenie, obliczane w następujący sposób (ze względu na funkcje pełnione w Radzie):

- a) Przewodniczący Rady – wynagrodzenie miesięczne w wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia w Spółce za miesiąc poprzedni, pomnożone przez współczynnik 1,4;
- b) Wiceprzewodniczący i Sekretarz Rady – wynagrodzenie miesięczne w wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia w Spółce za miesiąc poprzedni, pomnożone przez współczynnik 1,2;
- c) Członek Rady – wynagrodzenie miesięczne w wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia w Spółce za miesiąc poprzedni, pomnożone przez współczynnik 1,1.

2.1. Wynagrodzenie Członków Komitetu

Członek Rady Nadzorczej, będący również Członkiem Komitetu Audytu, otrzymuje miesięczne wynagrodzenie dodatkowe w formie dodatkowej miesięcznej kwoty brutto, podwyższonej o 20 % w stosunku do określonych w pkt 2 poziomów wynagrodzenia.

3. Ograniczenie wynagrodzenia

Członkowie Zarządu z tytułu zarządzania Spółką oraz sprawowania funkcji w organie zarządczym, a także Członkowie Rady z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym, nie mogą otrzymywać od Spółki innego wynagrodzenia pieniężnego i niepieniężnego, niż opisane powyżej. Powyższe nie dotyczy Członków Rady niespełniających kryteriów niezależności od Spółki, którzy mogą otrzymywać także wynagrodzenie z tytułu stosunku pracy łączącego ich ze Spółką.

§ 5

Uwzględnienie warunków pracy i płacy innych pracowników

Spółka, z uwagi na przeważającą działalność – produkcja i sprzedaż wyrobów stalowych - w swojej działalności funkcjonuje w oparciu o kadre pracowników – głównie stanowiska robotnicze - zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Forma ta jest charakterystyczna dla sektora, w którym działa Spółka.

Możliwość zatrudniania Członków Zarządu na podobnych zasadach, tj. możliwość ich umocowania nie tylko na podstawie uchwał Rady, ale również w oparciu o umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony lub umowy o charakterze zlecenia zawierane na dłuższe okresy, z możliwością rozwiązania za wypowiedzeniem wynoszącym od trzech do sześciu miesięcy, podkreśla dużą elastyczność Spółki w obszarze formalno-prawnego podejścia do zatrudnienia. Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest w przeważającej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki i osiągniętych wyników, w jeszcze większym zakresie niż w przypadku innych pracowników (u których dominuje część stała wynagrodzenia) stanowi zachętę dla Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach czasu.

Należy podkreślić, iż zasady wynagradzania zarówno Zarządu, kadry kierowniczej, jak i pozostałych pracowników są zbliżone. Oparte są bowiem na części stałej wynagrodzenia oraz premii uzależnionej od wyników danego centrum kosztów, przy czym premia dla pracowników może być wypłacana co miesiąc (o ile wypracowany zostanie odpowiedni poziom marży), natomiast premia dla Członków Zarządu i kadry kierowniczej – tylko za okresy roczne i w maksymalnej wysokości 30% wynagrodzenia stałego. Określona w niniejszej Polityce wysokość wynagrodzenia członków Zarządu, będąca krotnością

przeciętnego wynagrodzenia pracowników Spółki, pozwala na racjonalne powiązanie wysokości wynagrodzeń członków Zarządu z wynagrodzeniami załogi. Jednocześnie przyjęte wskaźniki krotności przeciętnego wynagrodzenia oraz ograniczony ogólnie poziom części zmiennej sprawiają, że poziom wynagrodzeń Zarządu nie będzie w rażącej dysproporcji do tych otrzymywanych przez pracowników.

Ustalenie stałego wynagrodzenia ryczałtowego dla Członków Rady, daje gwarancję stabilnego funkcjonowania Rady jako organu nadzoru, gdzie jego Członkowie, nie będąc bezpośrednio uzależnieni od wyniku finansowego, z należytą rozważą i bez zbędnego ryzyka będą sprawowali nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu i jego Członków.

§ 6

Unikanie konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń

W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Członek Zarządu lub Członek Rady Nadzorczej jest obowiązany powiadomić Przewodniczącego Rady Nadzorczej o zaistniałym lub potencjalnym konflikcie jego interesów i interesów Spółki. Jeżeli konflikt interesów zaistniał w odniesieniu do Przewodniczącego Rady, powiadamia on o tym fakcie Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej.

Osoba objęta Polityką powinna powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałami w sprawach związanych z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów.

Osoby objęte Polityką Wynagrodzeń badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką, biorąc pod uwagę postanowienia dokumentów prawa wewnętrznego Spółki.

Uchwalany przez Radę Regulamin wynagradzania Członków Zarządu powinien zawierać postanowienia nakierowane na unikanie konfliktu interesów związanych z Polityką, jak również pozwalających na rozstrzygnięcie ewentualnych sporów wynikających z Polityki i zarządzanie takimi konfliktami.

§ 7

Odstępstwa od stosowania Polityki wynagrodzeń

W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z braku realizacji założeń w istotnej części, Rada Nadzorcza może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w całości lub części. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż czas pozostały do końca obowiązywania danej kadencji Rady.

§ 8

Upoważnienie od Walnego Zgromadzenia

Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do ustalenia szczegółowych elementów Polityki określonych w § 3 pkt. 2.1 – 2.4., w tym, w szczególności, w zakresie ustalania części zmiennej wynagrodzenia pieniężnego, z zastrzeżeniem uwzględniania zmian w wysokości tego wynagrodzenia, adekwatnych do osiągniętego wyniku finansowego Spółki.

Na podstawie niniejszego upoważnienia Rada może również zdecydować o uszczegółowieniu niniejszej Polityki, poprzez uchwalenie stosownego regulaminu lub podjęcie innych uchwał.

§ 9

Sprawozdania o wynagrodzeniach

Rada sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z przyjętą Polityką wynagrodzeń.

Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady zawiera w szczególności:

- a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
- b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
- c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
- d) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
- e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej Grupy Kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994r. o rachunkowości (Dz. U. z 2023 poz. 120 t.j. z dnia 16.01.2023 r.) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
- f) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
- g) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą to sprawozdanie.

Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się również ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1–5 oraz 8 Ustawy.

§ 10

Ustalenie i realizacja postanowień Polityki. Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń.

Pierwsza Polityka wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej Stalprodukt S.A. została przyjęta Uchwałą Nr XXXIX/11/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Stalprodukt S.A. z dnia 15 czerwca 2020 r.

Nowa wersja Polityki wynagrodzeń jako akt prawa wewnętrznego Spółki, powstała w standardowym dla Spółki procesie z udziałem obsługi prawnej i właściwych Członków Zarządu odpowiedzialnych za bieżące funkcjonowanie organów korporacyjnych i struktur organizacyjnych wraz z opiniującym udziałem Rady. Obecna wersja powstała w wyniku analizy dotychczasowych zapisów i praktyki ich stosowania. Główne zasady Polityki dotyczące zasad wypłaty części stałej i zmiennej wynagrodzenia Zarządu pozostały bez zmian. Najważniejsze zmiany dotyczą doprecyzowania takich kwestii jak: unikanie konfliktu interesów, odroczenie wypłaty części zmiennej wynagrodzenia oraz jej zwrot, a także aktualizacji obowiązujących obecnie dzienników ustaw w odniesieniu do wymienionych w treści przepisów.

Ostateczną decyzję w sprawie Polityki podejmuje Walne Zgromadzenie. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd zgodnie z podziałem kompetencyjnym. Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki. Rada przygotowując sprawozdanie, dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki.

§ 11

Obowiązywanie Polityki

Postanowienia niniejszej Polityki obowiązują od dnia jej przyjęcia uchwałą Walnego Zgromadzenia.

Zgodnie z Ustawą, uchwała w sprawie Polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata w drodze uchwały, jak również istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie.

Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę wynagrodzeń oraz uchwałę w sprawie Polityki wynagrodzeń wraz z datą jej podjęcia i wyniki głosowania, na swojej stronie internetowej. Dokumenty te winny być dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.